

Оценка профессионального выгорания FADE



Тест Тестович



Об отчете

Этот отчет содержит результаты сотрудника по опроснику профессионального выгорания FADE. Вы узнаете, насколько у него выражено выгорание, и какие из его потребностей на работе не удовлетворяются. Отчет также содержит рекомендации по работе с выгоранием для руководителя.

Информация, содержащаяся в этом отчете, должна быть конфиденциальной. Отчет необходимо хранить в соответствии с принципами защиты персональных данных. Срок достоверности отчета — 6 месяцев.

Результаты сотрудника сравниваются с результатами общероссийской нормативной выборки августа 2023 года.

Что такое профессиональное выгорание?

Профессиональное выгорание — это истощение эмоциональных, физических и волевых ресурсов. Оно наступает в результате продолжительного стресса, неудовлетворения потребностей и работы в некомфортных условиях. Профессиональное выгорание может отрицательно отражаться на самочувствии и самооценке человека. Основными симптомами выгорания являются отсутствие энергии, низкая способность концентрироваться, падение интереса к работе, отрицательные эмоции и сомнения в собственном профессионализме. С помощью этого отчета Вы сможете узнать уровень выгорания сотрудника и вовремя принять меры по его снижению.

Что такое отстраненность от организации?

Отстраненность от организации — это равнодушное отношение сотрудника к своей организации, неодобрительное отношение к ее ценностям и правилам, желание покинуть организацию. Отстраненность включает в себя три компонента: безучастность, мысли об уходе из организации и расхождение в ценностях. Высокий уровень отстраненности не означает, что сотрудник обязательно покинет организацию, однако, чем выше уровень отстраненности, тем выше этот риск. В отчете далее даны рекомендации по снижению уровня отстраненности.

В какой шкале проводится измерение

Результаты оценки даны в шкале **процентилей**. Процентиль — это процент участников, которые проходили оценку ранее и набрали такой же балл, как сотрудник, или ниже. Например, если по какому-то компоненту выгорания у сотрудника 87-й процентиль — это значит, что данный компонент выражен у него на более высоком уровне, чем у 87% других людей.

0–29

Данный компонент выражен меньше, чем у большинства других людей.

30–70

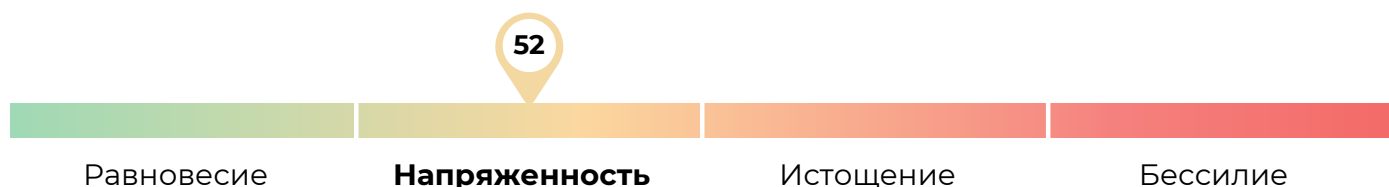
Данный компонент выражен на том же уровне, что и у большинства других людей.

71–100

Данный компонент выражен больше, чем у большинства других людей.

Стадия выгорания

Выгорание — постепенный процесс, состоящий из нескольких этапов. В этом разделе отчета Вы узнаете, на какой стадии выгорания находится сотрудник. Показатель отражает уровень его выгорания и принадлежность к стадии.



Сотрудник находится на стадии Напряженности. Ему трудно справляться с требованиями на работе, так как ресурсов поддержки недостаточно. Сотрудник чувствует вину и тревогу в связи с этим, начинает сомневаться в своих силах.

Описание стадий

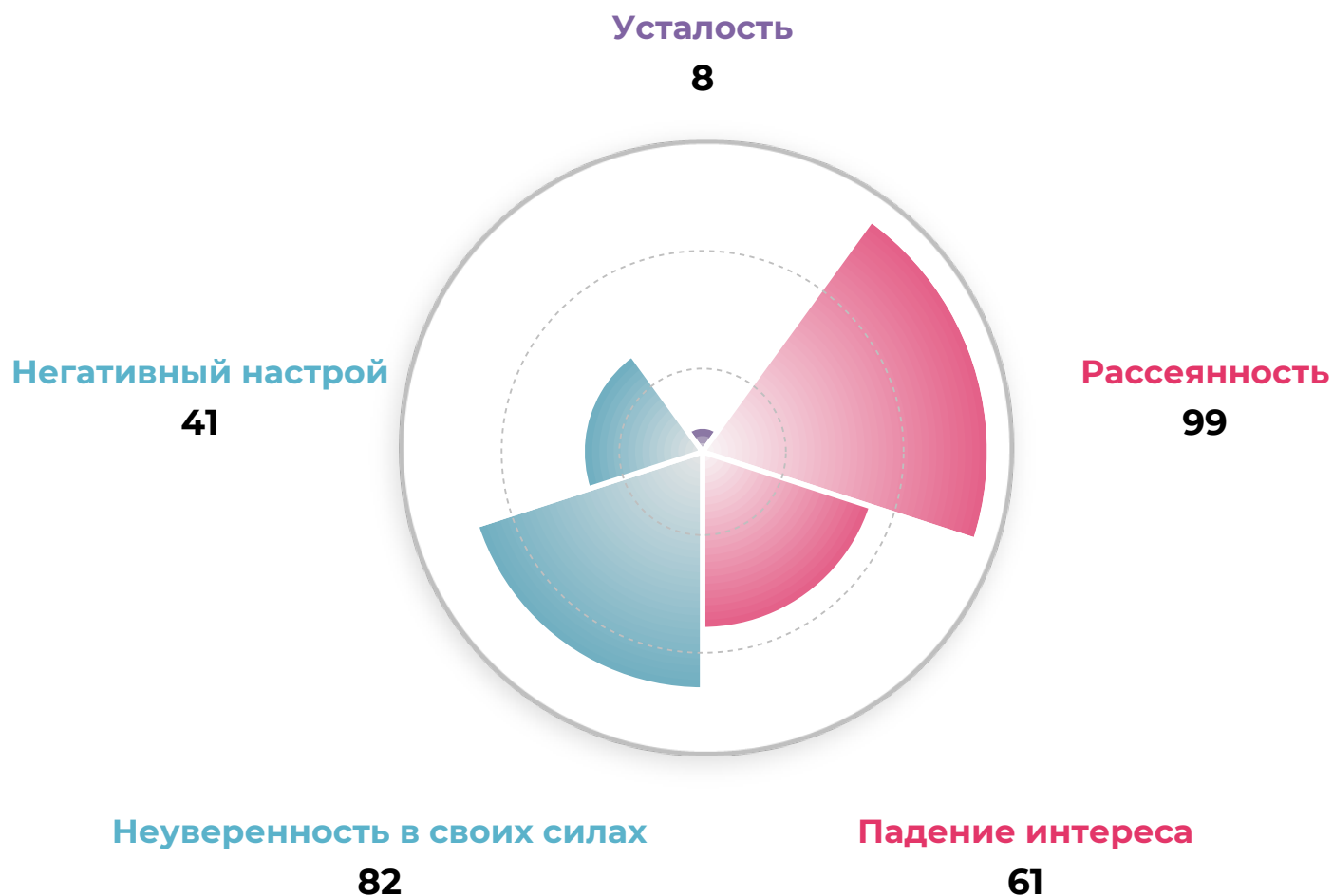
- **Равновесие** — Сотрудник не испытывает выгорание. Могут быть отдельные признаки (например, падение интереса к работе или раздражительность), связанные с контекстом жизни человека в данный период.
- **Напряженность** — На этой стадии наступает дисбаланс между рабочей нагрузкой и ресурсами поддержки. Сотруднику кажется, что он недостаточно хорошо выполняет свою работу. Он испытывает стресс, тревогу и сомневается в своих компетенциях.
- **Истощение** — Негативные эмоции нарастают, появляется раздражение, стремление конфликтовать с коллегами или клиентами. Сотрудник испытывает усталость, нежелание брать дополнительные задачи, у него падает интерес к работе и концентрация. Добавляются психосоматические реакции.
- **Бессилие** — Истощение, негативный эмоциональный фон и недовольство работой достигают своего пика. На этой стадии сотруднику сложно справиться со своим состоянием самостоятельно, он может избегать работу либо думать об увольнении.

Рекомендации

Рекомендации по работе с состоянием сотрудника даны в следующих разделах отчета по каждому компоненту выгорания.

Результаты по компонентам выгорания

Схема показывает, насколько у сотрудника выражены компоненты выгорания. Далее приведены рекомендации по работе с компонентами выгорания.



Рекомендации по работе с выгоранием



Усталость

Низкий уровень энергии, чувство упадка сил даже в начале рабочего дня

8

У участника много сил и энергии, он не чувствует усталости и активен в решении рабочих задач.

- Обращайте внимание на эффективность сотрудника. Если она снижается, выясните, с чем это связано (повышение нагрузки, нечеткая постановка задач, конфликты в коллективе). Обсудите это с ним и вместе найдите решение.
- Создайте комфортную рабочую среду для сотрудника, если он работает в офисе: обеспечьте удобное рабочее место (столы, стулья, офисное оборудование), достаточное освещение, оптимальную температуру. Если есть возможность, организуйте места для еды и перекусов, а также помещения для отдыха.
- Своевременно напоминайте сотруднику о неиспользованных днях отпуска, предлагайте дополнительные отгулы, если видите у сотрудника первые признаки усталости.



Рассеянность

Трудности с концентрацией на выполнении рабочих задач, склонность постоянно отвлекаться

99

Участник с трудом концентрируется на рабочих задачах, ему сложно удерживать фокус внимания на одной задаче, он часто отвлекается.

- Выясните, по какой причине сотрудник испытывает трудности с концентрацией на задачах: может, он перегружен задачами, они ему неинтересны, или он испытывает усталость. В зависимости от этого предложите помощь.
- Разбивайте рабочие задачи, которые даете сотруднику, на маленькие этапы и ставьте более короткие сроки. Поощряйте сотрудника, когда у него получается сконцентрироваться и довести даже маленькую задачу до конца.
- Избегайте ставить сотруднику несколько задач одновременно. Попросите его сосредоточиться на одной, довести ее до конца и только потом переключиться на другую.



Падение интереса

Отсутствие увлеченности при выполнении работы, безразличие к рабочим задачам

61

В целом участнику интересно выполнять свою работу, однако некоторые рабочие задачи кажутся ему бессмысленными, и он быстро теряет к ним интерес.

- Вместе с сотрудником составьте список задач подразделения, в которые ему было бы интересно включиться. Выделите те задачи, которые мешают ему профессионально развиваться. По возможности передайте их другим сотрудникам.
- Обсудите с сотрудником, в чем он хотел бы развиваться в ближайший год. Предложите ему выбрать 1–3 навыка, которые он хотел бы освоить, и подберите по ним обучающие программы.
- Мотивируйте сотрудника на выполнение менее интересных ему задач с помощью подарков от организации, публичной благодарности, скидок в книжный магазин или фитнес-клуб. Отмечайте, что Вы цените его труд над этими задачами.



Неуверенность в своих силах

Сомнения в собственном профессионализме и компетентности на работе

82

Участник сомневается в своих профессиональных способностях, ему кажется, что ему не хватает навыков, чтобы выполнять свою работу качественно.

- Обсудите с сотрудником, в каких областях ему не хватает профессиональной уверенности. Предложите ему пройти соответствующее обучение. На время обучения дайте ему карт-бланш на ошибки и эксперименты, постарайтесь избежать критики, если он что-то сделает неправильно с первого раза.
- Предложите сотруднику взять себе наставника из числа опытных коллег в вопросах, вызывающих у него наибольшую неуверенность. Попросите этого человека уделять время разбору ошибок и передаче своей экспертизы и опыта сотруднику.
- Регулярно сообщайте сотруднику, в чем состоят его сильные стороны и зона главной экспертизы. Отмечайте его достижения, даже небольшие. Делитесь его достижениями публично в корпоративных медиа или рабочих чатах (с согласия самого сотрудника).



Негативный настрой

Переживание продолжительных и интенсивных негативных эмоций на работе

41

Периодически участник может испытывать сильные негативные эмоции на работе: грусть, тревогу или злость. Однако в целом ему удастся сохранять спокойный настрой.

- Предложите сотруднику провести встречу один на один, обсудите его настроение, уточните, есть ли у него трудности во взаимоотношениях с коллегами или в работе. Проводите такие встречи регулярно.
- Создавайте доверительную атмосферу на рабочем месте. Старайтесь делиться своими переживаниями открыто, поощряйте к этому сотрудников. Попросите коллег избегать осуждения и критики в общении, выражать поддержку и сочувствие тем, кто испытывает сильные переживания.
- Критикуйте конструктивно. Используйте для этого технику «Я-сообщение», говорите о своих чувствах, избегайте оценки личных качеств сотрудника. Приводите объективные факты и аргументы, высказывая свою точку зрения.

Отстраненность от организации

В этом разделе отчета Вы узнаете, как сотрудник относится к организации, насколько он чувствует себя ее частью и думает ли об уходе. Отстраненность от организации содержит три компонента. Далее приведена расшифровка результатов по компонентам.

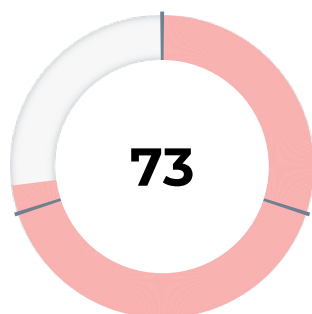
97

Сотрудник отстранен от организации.

Результаты по компонентам отстраненности

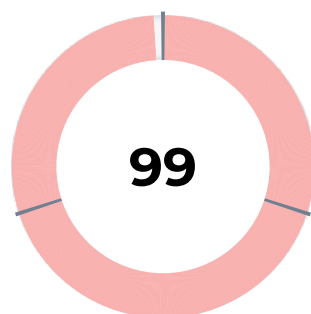
Далее приведены результаты по компонентам отстраненности. Шкала окрашена в цвет того уровня, на котором находится значение по компоненту. Например, если значение находится на высоком уровне (от 71 до 100 перцентиля), шкала будет окрашена в розовый цвет. Далее приведены рекомендации по снижению отстраненности сотрудника.

Безучастность



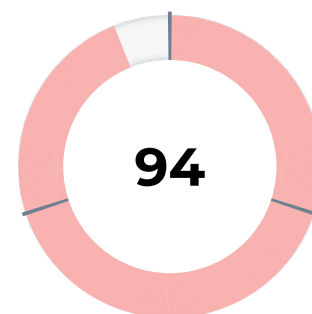
Участник не чувствует себя частью организации. Он не воспринимает достижения и неудачи организации как свои собственные, не готов жертвовать ради организации.

Мысли об уходе из организации



Участник часто задумывается об уходе из организации и, вероятно, планирует ее покинуть.

Расхождение в ценностях



Участнику не близки цели и ценности организации, он не поддерживает принимаемые в ней правила и решения.

Рекомендации по снижению отстраненности



Безучастность

Чувство обособленности от организации, безразличие к ее трудностям и проблемам

- Выясните, почему сотрудник не воспринимает цели, успехи и неудачи организации как свои собственные: не видит своего влияния на результат, не может применять свои навыки в работе, не чувствует себя частью команды. Вместе продумайте, как можно изменить ситуацию.
- Регулярно подчеркивайте вклад сотрудника в общее дело, признавайте его заслуги перед всей командой. Старайтесь выделить его индивидуальное участие, даже если оно было небольшим, расскажите, как оно повлияло на успех всего проекта.
- Спросите сотрудника, чувствует ли он себя частью рабочего коллектива. Уточните, как происходит коммуникация с коллегами, возникают ли конфликты и как они разрешаются. Вместе подумайте, что можно было бы сделать для улучшения ситуации.



Мысли об уходе из организации

Желание покинуть организацию, мысли о смене работы

- Проведите несколько встреч с сотрудником: вместе составьте подробный список того, что его не устраивает в работе (нечеткая постановка задач, некомфортный рабочий график, неинтересные задачи, конфликты с коллегами). Совместно разработайте план улучшения условий там, где это возможно.
- Если желание уволиться связано со сменой личных обстоятельств в жизни сотрудника (переезд, рождение ребенка), предложите адекватное изменение условий работы. Наладьте удаленный формат работы, предложите свободный график или совместительство, дайте дополнительную нагрузку, если повышение зарплаты поможет решить проблему.
- Предоставьте сотруднику возможность вернуться, если он все-таки примет решение об уходе. Например, сохраните его членство в сообществе, где он сможет следить за актуальными новостями и событиями организации.



Расхождение в ценностях

Нежелание разделять цели и ценности организации, несогласие с принятыми правилами

- Выясните, с какими именно правилами или ценностями сотрудник не согласен и почему. Если сотрудник замотивирован остаться в организации, обсудите с ним, что может его замотивировать соблюдать правила, которые ему не близки (дополнительное вознаграждение, карьерный рост, профессиональное обучение).
- Обсудите с сотрудником, какие цели и ценности в работе расходятся с его собственными. Вместе уделите время поиску общих ценностей. Определите, какие из текущих задач и проектов сотрудника соответствуют этим целям, а какие с ними расходятся. Постарайтесь передать остальные задачи другим сотрудникам.
- Старайтесь сами придерживаться корпоративных правил и ценностей, своим примером вовлекая сотрудника в их соблюдение.

Удовлетворенность условиями работы

Неудовлетворенность условиями на работе является одной из причин развития выгорания. Далее представлен уровень удовлетворенности сотрудника по 8 условиям работы. Эта информация позволит более глубоко работать не только с самим состоянием профессионального выгорания, но и с его причинами.

Признание заслуг

Возможность получать признание и благодарность за достижения

51

Оплата труда

Возможность получать стабильную заработную плату и влиять на свой доход

76

Комфорт

Возможность работать в комфортной обстановке

57

Социальная поддержка

Возможность получать поддержку коллег в сложных ситуациях

30

Доступность ресурсов

Возможность иметь необходимое оборудование и информацию для работы

70

Самостоятельность

Возможность самостоятельно выбирать задачи и определять способы их выполнения

19

Баланс работы и личной жизни

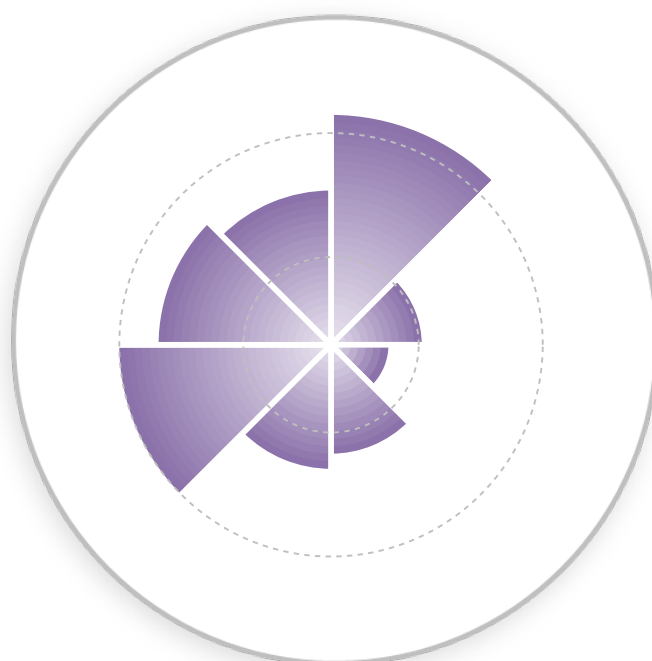
Возможность иметь свободное время после работы

41

Обратная связь

Возможность получать обратную связь от коллег и руководителя

36



Рекомендации по работе с потребностями



Самостоятельность

Участнику не хватает возможности самостоятельно выбирать свои задачи и определять способы их выполнения.

- Поддержите сотрудника в использовании новых методов работы. Организуйте собрание коллектива, обсудите, какие новые методы можно было бы использовать в решении задач.
- Спросите сотрудника, какие задачи ему хотелось бы выполнять. Рассмотрите возможность передать ему задачи, которые ему интересны. Если сотруднику нужно обучение по новому направлению, постарайтесь организовать его.
- Давая сотруднику задачи, четко сформулируйте образ результата и сроки, затем предоставьте допустимый уровень свободы. Поощряйте самостоятельность, предложите сотруднику обращаться к вам с вопросом только после того, как он сам попробовал поискать решение проблемы.



Социальная поддержка

Участнику не хватает поддержки коллег в трудных ситуациях, он не чувствует, что может полностью на них положиться.

- Создайте проектные команды для решения задач, в которые включен сотрудник. Выясните, в чем ему требуется помощь в работе. Определите, кто мог бы помочь, и дайте соответствующие распоряжения.
- Организуйте мероприятия по сплочению команды: корпоративные праздники, встречи, тренинги, выездные семинары, тимбилдинг. На ежедневной основе можно практиковать короткие встречи в конце дня всей командой с обсуждением нерабочих тем.
- Для сотрудника, недавно пришедшего в организацию, подберите наставника – человека, который сможет оперативно отвечать на его вопросы, рассказывать о том, как все устроено в организации, и помогать в случае затруднений.



Обратная связь

Участник чувствует, что получает недостаточно обратной связи от своих коллег и руководителя, его не всегда удовлетворяет качество этой обратной связи.

- Составьте план регулярной обратной связи сотруднику, придерживайтесь его. Развивающую обратную связь старайтесь давать в уважительном ключе, не комментируя особенности личности сотрудника.
- Проведите среди сотрудников обучение по тому, как правильно давать обратную связь. Обозначьте важность принципов обратной связи, объясните, что неправильная обратная связь может сильно демотивировать человека или даже привести к его уходу.
- Уточните у сотрудника, по какому проекту или рабочей задаче он хотел бы получить обратную связь. Предоставьте ее. Если Вы напрямую не сотрудничали по этой задаче, помогите организовать встречу с нужным человеком.



Баланс работы и личной жизни

Участнику не хватает баланса между работой и личной жизнью, он периодически испытывает нехватку свободного времени после работы.

- Установите четкие правила разграничения рабочего и личного времени, придерживайтесь их сами. Не поощряйте общение в рабочих чатах в выходные дни, ставьте отложенные сообщения, если о чем-то хотите написать в нерабочее время.
- Постарайтесь не допускать переработок. Если замечаете, что какой-то сотрудник задерживается допоздна и уходит позже всех из офиса, уточните у него, с чем это связано, не перегружен ли он задачами, и не нужна ли ему помощь.
- Организуйте для сотрудников возможность отдыхать после работы, поощряйте создание тематических и спортивных сообществ, клубов по интересам. Устройте совместные активности, не связанные с работой: например, каждую пятницу по вечерам смотрите фильм или играйте в настольные игры.